

**Offenlegungsbericht
für das Jahr 2019
gemäß § 16 InstitutsVergV
Mai 2020**

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	3
2	Entscheidungsprozesse und Entscheidungsträger hinsichtlich der Vergütungssysteme	4
3	Vergütungssysteme für die Mitarbeitergruppender dwpbank.....	5
3.1	Vorstand.....	5
3.2	Risk Taker	5
3.3	Außertariflich angestellte Mitarbeiter (ohne Risk Taker)	6
3.4	Tariflich angestellte Mitarbeiter	6
3.5	Nebenleistungen.....	7
4	Quantitative Offenlegung	8

1 Einleitung

Die dwpbank hat gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 16. Dezember 2013 in der Fassung vom 25.07.2017 Informationen hinsichtlich der Vergütungspolitik und -praxis offenzulegen. Die Offenlegungspflichten richten sich für die dwpbank als CRR-Institut zudem nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR).

Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht hat der dwpbank mit Bescheid vom 10.06.2016 mitgeteilt, dass sie die dwpbank als „potenziell systemgefährdendes Institut“ im Sinne des Sanierungs- und Abwicklungsgesetzes (SAG) einstuft. Damit liegen die Voraussetzungen des § 17 Abs. 2 Nr. 2 InstitutsVergV vor; die dwpbank gilt damit als bedeutendes Institut im Sinne dieser Verordnung und ist verpflichtet, Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben, zu ermitteln.

Nach § 16 InstitutsVergV hat die dwpbank ihre Vergütungssysteme darzustellen mit

- Erläuterungen, wie die Anforderungen der InstitutsVergV erfüllt werden,
- einer Darstellung der Unterschiede der Vergütungssysteme für verschiedene Mitarbeiterkategorien,
- ggfs. der Darstellung wesentlicher Veränderungen in der Vergütungsstrategie sowie
- Informationen zur Zusammensetzung und Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses und
- Angabe des Gesamtbetrags aller Vergütungen, unterteilt in fixe und variable Vergütungen und Angabe der Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung.

Nach Artikel 450 Absatz 1 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) hat die dwpbank für Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt, für das jeweilige Geschäftsjahr zudem die folgenden Informationen offen zu legen:

- Angaben zu Entscheidungsprozessen und Entscheidungsträgern in Bezug auf die Vergütungspolitik
- Angaben zur Anzahl der Sitzungen des Vergütungskontrollausschusses
- Angaben zur Verknüpfung von Vergütung und Erfolg (Erfolgskriterien, Vergütungsparameter)
- Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen.

Die dwpbank gilt nicht als übergeordnetes Institut i.S.d. § 10a KWG und damit ist § 27 InstitutsVergV (Gruppenweite Offenlegungspflichten) nicht anzuwenden.

In Kapitel 2 dieses Dokumentes werden Entscheidungsprozesse und -träger gem. Artikel 450 Absatz 1 a) CRR und § 16 Abs. 1 Nr. 2 InstitutsVergV dargestellt. In Kapitel 3 werden die relevanten Vergütungssysteme, die in 2019 Gültigkeit hatten, vorgestellt und hinsichtlich der Anforderungen der InstitutsVergV beurteilt. Die Anforderungen aus § 16 Abs. 1 Nr. 1 a) bis c) InstitutsVergV und Artikel 450 Absatz 1 b) bis f) CRR werden damit erfüllt. In Kapitel 4 werden die quantitativen Angaben gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV und Artikel 450 Absatz 1 g) bis j) CRR offengelegt.

Dieser Offenlegungsbericht wird auf der Homepage der dwpbank veröffentlicht.

2 Entscheidungsprozesse und Entscheidungsträger hinsichtlich der Vergütungssysteme

Die dwpbank überprüft jährlich auf Basis der InstitutsVergV und anlassbezogen im Rahmen des Strategieprozesses ihre Vergütungssysteme.

Die Vergütungsregelungen für alle Mitarbeiter der dwpbank und deren Änderungen werden durch die Abteilung HR-Grundsatzfragen/-steuerung gestaltet, im Gesamtvorstand beschlossen und in den Organisationsrichtlinien veröffentlicht. Der Aufsichtsrat der dwpbank wird turnusmäßig in seiner Sitzung im 2. Quartal jedes Jahres über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme durch den Vergütungsbericht des Vorstandes und den Vergütungskontrollbericht der Vergütungsbeauftragten informiert.

Vergütungsregelungen für den Vorstand und deren Änderungen werden im Aufsichtsrat beschlossen und in den Anstellungsverträgen dokumentiert. Die für das Geschäftsjahr 2019 geltenden Vergütungsregelungen sind in der Sitzung des Aufsichtsrates vom 30.11.2017 beschlossen worden. Externe Berater wurden bei der Konzeption von Vergütungssystemen, bei der Definition des Kriteriums für die nachhaltige Wertentwicklung der dwpbank, bei der Beurteilung der Offenlegungspflichten nach § 27 InstitutsVergV und für die juristische Beratung eingebunden. Die Parameter variabler Vergütung werden jährlich überprüft und angepasst, insbesondere auch in Hinblick auf ihre Angemessenheit und ihre Vereinbarkeit mit der Unternehmens- und Risikostrategie. Die Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter erfolgt durch die Vergütungsbeauftragte und wird im jährlichen Bericht über die Angemessenheit der Vergütungssysteme (Vergütungskontrollbericht) dokumentiert.

Mit Beschluss des Aufsichtsrates vom 18.06.2014 wurde ein Vergütungskontrollausschuss gem. den Anforderungen der InstitutsVergV eingerichtet, der die Angemessenheit der Vergütungssysteme der dwpbank sicherstellt und die Beschlussfassungen des Aufsichtsrates vorbereitet. Der Vergütungskontrollausschuss tagt turnusgemäß drei- bis viermal im Jahr. Er wird mit drei Mitgliedern personengleich zum Präsidial- und Nominierungsausschuss besetzt und steht unter dem Vorsitz des Vorsitzenden des Aufsichtsrats. Die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses sind in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrates festgelegt:

- Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme von Vorstandsmitgliedern und Mitarbeitern,
- Unterstützung des Aufsichtsrates bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter,
- Bewertung der Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation der dwpbank,
- Überwachung der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontroll- und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme,
- Im Zweifel Vorbereitung von Vorstands- und anderen Personalangelegenheiten, die gesetzlich keinem Ausschuss zugewiesen sind, zur Entscheidung für den Aufsichtsrat und
- Zusammenarbeit mit dem Risiko- und Prüfungsausschuss.

3 Vergütungssysteme für die Mitarbeitergruppender dwpbank

3.1 Vorstand

Mit Beschluss des Aufsichtsrates vom 30.11.2017 wurde das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der dwpbank ab dem Geschäftsjahr 2018 an die Anforderungen der Neufassung der Institutsvergütungsverordnung angepasst.

Neben dem Festgehalt wird eine variable Vergütung ausschließlich in der Form einer Bonuszahlung gewährt. Der Ausgangswert (bei einer Zielerreichung von 100 %) beträgt ca. 25 % des Gesamtgehaltes. Maximal kann eine variable Vergütung in Höhe von 130 % des Ausgangswertes erreicht werden. Diese maximale variable Vergütung entspräche ca. 27 % des Gesamtgehaltes.

Zur Ermittlung der Bonushöhe werden Unternehmensziele mit einem Anteil von 70 % und Ziele für den Zuständigkeitsbereich des jeweiligen Vorstandsmitgliedes („Dezernatsziele“) sowie individuelle Ziele mit einem Gesamtanteil von 30 % herangezogen. Unternehmens-, Dezernats- und Individualziele werden jährlich neu vom Aufsichtsrat verabschiedet und mit den Vorstandsmitgliedern schriftlich vereinbart. Die Höhe der Zielerreichung wird in der Bilanzsitzung des Aufsichtsrates für das maßgebliche Geschäftsjahr festgestellt. Der rechnerische Gesamtbonusbetrag wird durch Multiplikation des Ausgangswertes mit der Gesamtzielerreichung im maßgeblichen Geschäftsjahr ermittelt.

Für Vorstandsmitglieder sind Zurückbehaltungs-, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen festgelegt worden, die den Bestimmungen des §§ 18 und 20 InstitutsVergV entsprechen. 20 % des festgestellten Bonusbetrages werden im Jahr der Feststellung ausgezahlt. Sofern die Auszahlungsvoraussetzungen gem. InstitutsVergV erfüllt sind, werden weitere 20 % im Folgejahr ausgezahlt und die Auszahlung der verbleibenden 60 % des festgesetzten Bonus über einen Zeitraum von fünf Jahren gestreckt, so dass in jedem weiteren Jahr 12 % ausgezahlt werden. Die in diesen Zeiträumen zu berücksichtigende nachhaltige Wertentwicklung der dwpbank wird nach dem Ertragswertverfahren unter besonderer Berücksichtigung der Bruttowertschöpfung ermittelt und durch den Aufsichtsrat verabschiedet. Bei einer negativen Wertentwicklung werden die auf das betreffende Jahr entfallenden Teilbeträge entsprechend gekürzt. Maluskriterien finden gemäß §§ 18 und 20 InstitutsVergV entsprechende Berücksichtigung.

3.2 Risk Taker

Die dwpbank führt zu Beginn jedes Jahres eine Risikoanalyse nach Maßgabe der InstitutsVergV und anhand der qualitativen und quantitativen Kriterien der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde („EBA“), die am 06.06.2014 als delegierte Verordnung Nr. 604/2014 veröffentlicht wurden, durch. Die Führungsebene unterhalb des Vorstandes („Bereichsleiter“) wurde für 2019 durchgehend als Risk Taker identifiziert. Zudem wurden nach qualitativen Kriterien der Leiter Compliance und die Programmmanager dwpbank 4.0 und MoveWP3 und nach quantitativen Kriterien weitere sechs Mitarbeiter als Risk Taker festgestellt.

Das Vergütungssystem für die Risk Taker wurde mit Gültigkeit ab dem 01.01.2018 an die Anforderungen der Neufassung der Institutsvergütungsverordnung vom 25.07.2017 angepasst.

Neben dem Festgehalt wird eine variable Vergütung, grundsätzlich in der Form einer Bonuszahlung, gewährt. Der Ausgangswert (bei einer Zielerreichung von 100 %) wird im Rahmen der vertraglichen Umstellung individuell festgelegt und wird nicht mehr als 30 % des Gesamtgehaltes

betragen. Maximal kann ein Bonusbetrag in Höhe von 130 % des Ausgangswertes erreicht werden.

Zur Ermittlung der Bonushöhe wurden 2019 Unternehmensziele mit einem Anteil von 50 % und Ziele für den Zuständigkeitsbereich des jeweiligen Bereichsleiters („Bereichsziele“) sowie individuelle Ziele mit einem Gesamtanteil von ebenfalls 50 % herangezogen. Die Unternehmensziele werden jährlich neu vom Gesamtvorstand verabschiedet, Bereichs- und Individualziele werden jährlich neu zwischen Risk Taker und seiner Führungskraft (i.d.R. Vorstand) schriftlich vereinbart. Anfang des Folgejahres wird die Höhe der jeweiligen Unternehmenszielerreichung durch den Gesamtvorstand, die Höhe der Bereichs- und Individualziele durch die jeweilige Führungskraft festgestellt. Der rechnerische Gesamtbonusbetrag wird durch Multiplikation des Ausgangswertes mit der Gesamtzielerreichung im maßgeblichen Geschäftsjahr ermittelt.

Für Risk Taker, für die eine variable Vergütung über 50 TEUR festgestellt wird, sind analog zu der Regelung für Vorstandsmitglieder Zurückbehaltungs-, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen festgelegt worden.

3.3 Außertariflich angestellte Mitarbeiter (ohne Risk Taker)

Das variable Vergütungssystem für außertariflich angestellte Mitarbeiter, die nicht als Risk Taker eingestuft werden, ist in der Gesamtbetriebsvereinbarung Zielbonus geregelt.

Neben dem Festgehalt wird eine variable Vergütung, grundsätzlich in der Form einer Bonuszahlung, gewährt. Der Ausgangswert (bei einer Zielerreichung von 100 %) wird individualvertraglich festgelegt und darf nicht mehr als 2/3 des Gesamtgehaltes, für Mitarbeiter der Kontrolleinheiten nicht mehr als 1/3, betragen. Maximal kann ein Bonusbetrag in Höhe von 150 % des Ausgangswertes erreicht werden.

Zur Ermittlung der Bonushöhe werden Unternehmensziele mit einem Anteil von 50 % und Ziele der jeweiligen Organisationseinheit und/oder individuelle Ziele (zusammen „Einzelziele“) mit einem Gesamtanteil von 50 % herangezogen. Die Unternehmensziele werden vom Gesamtvorstand verabschiedet, die Einzelziele werden zwischen dem Mitarbeiter und seiner Führungskraft schriftlich vereinbart. Anfang des Folgejahres wird die Höhe der jeweiligen Unternehmenszielerreichung durch den Gesamtvorstand, die Höhe der Einzelziele durch die jeweilige Führungskraft festgestellt. Der rechnerische Gesamtbonusbetrag wird durch Multiplikation des Ausgangswertes mit der Gesamtzielerreichung im maßgeblichen Geschäftsjahr ermittelt.

Zusätzlich kann einem außertariflich oder tariflich angestellten Mitarbeiter, sofern er kein Risk Taker ist, eine Zusatzprämie gemäß der Gesamtbetriebsvereinbarung Zusatzprämie gewährt werden. Mit dieser Einmalzahlung können herausragende Leistungen mit besonderer Bedeutung für die dwpbank gewürdigt werden. Der Gesamtvorstand entscheidet jährlich neu, ob und in welcher Höhe ein Budget zur Verfügung gestellt wird. Die Vergabe unterliegt festgelegten Kriterien und einem formalisierten Prozess.

3.4 Tariflich angestellte Mitarbeiter

Die Vergütung der tariflich angestellten Mitarbeiter richtet sich nach dem Manteltarifvertrag, dem Gehaltstarifvertrag für das private Bankgewerbe und nach dem Haustarifvertrag der dwpbank. Die Mitarbeiter erhalten neben der im Manteltarifvertrag vereinbarten tariflichen Sonderzahlung eine weitere tarifliche Sonderzahlung in Höhe eines tariflichen Monatsgehaltes. Außer dem unter 3.3 beschriebenen Instrument der Zusatzprämie werden den Tarifmitarbeitern keine variablen Vergütungen gezahlt.

3.5 Nebenleistungen

Die dwpbank gewährt ihren Mitarbeitern einschließlich Risk Takern auf Basis von unternehmensweiten Regelungen eine betriebliche Altersvorsorge in Form einer leistungsorientierten Beitragszusage über den Durchführungsweg der rückgedeckten Unterstützungskasse. Den Vorstandsmitgliedern gewährt die dwpbank eine Direktzusage nach einheitlichen, ermessensunabhängigen Bedingungen.

Die dwpbank stellt den Vorstandsmitgliedern einen Dienstwagen zur privaten und dienstlichen Nutzung zur Verfügung. Bei Bereichsleitern und ggfs. einzeln vom Vorstand benannten Personen übernimmt die dwpbank gemäß der vom Vorstand verabschiedeten Dienstwagenordnung die Kosten bis zu einer bestimmten Höhe oder gewährt alternativ eine Mobilitätszulage zum Gehalt.

Zudem werden Zuschüsse wie Essensgeldzuschuss, Fahrtkostenzuschuss oder Firmenticket, vermögenswirksame Leistungen und weitere Sozialleistungen gewährt.

4 Quantitative Offenlegung

In diesem Abschnitt werden Informationen über die Gesamtvergütung aller Mitarbeiter und die Höhe und Aufteilung der Vergütung des Vorstandes und der Risk Taker für das Jahr 2019 gemäß den Anforderungen der EBA Guidelines (EBA/GL/2014/8) offengelegt.

Tabelle 1: Informationen zur Vergütung nach § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV								
	Mitglieder des Aufsichtsans nach § 25d KWG ¹	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Geschäftsbereiche					
			Investment Banking ²	Retail Banking ²	Asset Management ²	Unternehmensfunktionen ³	Unabhängige Kontrollfunktionen ⁴	Sonstige Geschäftsbereiche ⁵
Mitglieder nach Köpfen ⁶	15	3						
Gesamtzahl der Mitarbeiter nach Köpfen und in FTE ("Full Time Equivalent") zum Ende des Jahres ⁷						446 (409,67)	61 (56,64)	728 (657,46)
Gesamte Vergütung für 2019 (in EUR)	178.000	2.550.127				39.260.456	5.591.116	55.465.035
- davon gesamte fixe Vergütung (in EUR) ⁸	178.000	2.183.476				35.282.474	5.135.232	53.190.759
- davon gesamte variable Vergütung (in EUR)		366.651				3.977.982	455.883	2.274.275

(Werte auf volle Euro gerundet)

- 1) Die Vergütung der Vertreter der Anteilseigner im Aufsichtsrat erfolgt nicht durch die dwpbank. Die Vergütung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ist unter den jeweiligen Geschäftsbereichen erfasst.
- 2) Die Geschäftsbereiche „Investment Banking“, „Retail Banking“ und „Asset Management“ kommen für die dwpbank nicht in Betracht.
- 3) Der Geschäftsbereich „Unternehmensfunktionen“ umfasste 2019 in der dwpbank die Bereiche Vorstandsstab (VO), Unternehmenssteuerung (US), Informationstechnologie (IT), Human Resources (HR) und die Abteilung Portfoliomanagement (VSUPM)
- 4) Der Geschäftsbereich „Unabhängige Kontrollfunktionen“ umfasste 2019 die Organisationseinheiten Revision (Bereich RV), Compliance (CO) und Risikomanagement und Finanzen (Bereich RF).
- 5) Die Sonstigen Geschäftsbereiche umfassten 2019 die Bereiche Kundenmanagement (KM), Depotservice (DS), Transaktionsservice (TS), Verwahrservices und Produktionssteuerung (VP) und Treasury- und Abstimmingservices (TA)
- 6) inkl. Nachwuchskräfte, Inaktive, Freigestellte MA
- 7) Besetzte Stellen in VAK (Vollzeitarbeitskraft) zum 31.12. inkl. Nachwuchskräfte, inaktive und freigestellte Mitarbeiter
- 8) Inkl. Zuführungen zur Altersversorgung

Tabelle 2: Informationen zur Vergütung der Risikoträger gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/ 2013 Abs. 1h CRR	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Risikoträger nach Geschäftsbereichen		
		Unternehmensfunktionen ³	Unabhängige Kontrollfunktionen ⁴	Sonstige Geschäftsbereiche ⁵
Anzahl Risikoträger nach Köpfen	3	13	3	6
Anzahl Risikoträger nach FTE	3	12,92	3	6
davon: Anzahl der Risikoträger, die der nachgelagerten Führungsebene angehören		5		1
Gesamte fixe Vergütung für das Jahr 2019	2.183.476	2.492.450	534.274	1.172.978
davon: fix in Barmitteln / Sachmitteln/ Zuführung zur Altersversorgung / geldwerten Vorteilen	2.183.476	2.492.450	534.274	1.172.978
davon: fix in Instrumenten des harten Kernkapitals / Ergänzungskapitals/ sonstigen Instrumenten	0	0	0	0
Gesamte variable Vergütung für das Jahr 2019	366.651	543.956	117.975	305.010
davon: variabel in Barmitteln/ Sachleistungen / Zuführung zur Altersversorgung / geldwerten Vorteilen	73.330	543.956	117.975	196.714
davon: variabel in Aktien/gleichwertigen Beteiligungen/ aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV	293.321	0	0	108.296
davon: variabel in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV	0	0	0	0
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Jahr 2019, die zurückbehalten wird	219.991	0	0	108.296
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2019 in Barmitteln/ Sachleistungen/ Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	0	0	0	0
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2019 in Aktien/ gleichwertigen Beteiligungen/ aktien-basierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV	219.991	0	0	108.296
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2019 in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV	0	0	0	0
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung				
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iii) CRR i.V.m. Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung				
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2019 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	812.582	0	0	166.963
davon: im Jahr 2019 erdient	309.072	0	0	41.741
wiederum davon: zur Auszahlung gekommen	301.595	0	0	41.741
davon: im Jahr 2019 noch nicht erdient, d.h. zum Ende des Jahres N weiterhin zurückbehalten	503.510	0	0	125.222
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus gemäß § 20 Abs. 4 Nr. 3 InstitutsVergV und Rückforderungen gemäß § 20 Abs. 6 InstitutsVergV), die im Jahr 2019 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde	0	0	0	0
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV				
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV (nach Köpfen/FTE)	0	0	0	0
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV	0	0	0	0
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) und (vi) CRR zu den Abfindungen gemäß § 2 Abs. 5 i.V.m. § 5 Abs. 6 InstitutsVergV				
Gesamtbetrag der im Jahr 2019 gewährten Abfindungen	0	160.000	0	0
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2019 gewährten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	0	1	0	0
Höchste im Jahr 2019 an eine Einzelperson gewährte Abfindung	0	160.000	0	0
Gesamtbetrag der im Jahr 2019 gezahlten Abfindungen	0	148.479	0	0
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2019 gezahlten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	0	1	0	0

Tabelle 3: Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft, aufgeschlüsselt nach Vergütungsstufen gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1i:

Anzahl der Personen, deren Vergütung sich auf	
1.000.000 und mehr	0
beläuft.	